



**TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DRESDEN**

# **JAHRESFORSCHUNGSBERICHT 2018**

PROFESSUR FÜR ARBEITS-UND  
ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE

# **Jahresforschungsbericht der Lehr- und Forschungs- gruppe**

Arbeits- und Organisationspsychologie

**2018**

**Hausadresse**

Technische Universität Dresden

Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie

D-01062 Dresden

**Besucheradresse**

Bürogebäude

Zellescher Weg 17

Zimmer A 241 BZW

D-01069 Dresden

Tel.: 03 51 – 46 33 37 84, 0351 – 46 33 56 60

Fax: 03 51 – 46 33 35 89

Website: <https://tu-dresden.de/mn/psychologie/wop>

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	4
MITARBEITER .....	10
Haushaltsstellen .....	10
Drittmittel .....	10
Technische Mitarbeiter .....	11
Wissenschaftliche Hilfskräfte .....	11
Studentische Hilfskräfte / Tutoren .....	11
FORSCHUNGSFELDER .....	12
FORSCHUNGSPROJEKTE .....	13
Führung in Organisationen als Determinante des Schweigens von Mitarbeitern zu moralischen Sachverhalten (FIDES) .....	13
Leistungsfähigkeit, Stresshormonspiegel und psychische Funktionen bei von Insolvenz bedrohten Unternehmen: Evaluation eines Coachingprogramms (Dresdner Unternehmerstudie / Projekt InsoCoach) .....	14
CHECK-MINT - Mentoring für Schülerinnen im MINT-Bereich .....	16
Diagnostiktool .....	17
Schule inklusiv gestalten (SING) - Entwicklung fachdidaktischer Konzepte und organisatorischer Strukturen einer inklusiven Schule - TP B "Kompetenzdiagnostik & -entwicklung" .....	19
Tandem-Programm .....	21
Transfer Training emotionaler Kompetenzen (TEK) - Schnittstelle Praxisanleiter .....	22
Förderung der Gesundheit durch alter(n)sgerechtes Führen in sächsischen KMU und Kleinstunternehmen .....	23
ABSCHLUSSARBEITEN 2018 .....	25
Master Psychologie: Human Performance in Socio-Technical Systems .....	25
Bachelor-Studiengang Psychologie .....	28

PUBLIKATIONEN.....	29
Zeitschriftenartikel.....	29
BÜCHER UND HERAUSGEGEBENE WERKE .....	31
Beiträge in Büchern.....	31
Poster.....	32
Vorträge.....	32
Interviews/Öffentlichkeitsarbeit .....	34
Awards/ Preise .....	34
WEBSITES .....	35

# Lehr- und Forschungsgruppe AO-Psychologie:

## ***„No Business as usual“***

Das Jahr 2018 war in mehrerlei Hinsicht ein besonderes Jahr! Zunächst wegen der langen „Sabbatical-Reise“ des Chefs Anfang des Jahres nach Thailand, Australien, Neuseeland und Japan. Ich danke dem gesamten Team für die vielfältige Unterstützung, die das möglich gemacht hat! Auch das „Welcome Back to Work“-Geschenk hat mich sehr beeindruckt - Merci! Eine weitere Besonderheit ist, dass ein Mitglied unseres Teams das gesamte Jahr 2018 in Elternzeit war. Man erinnere, dass Elisabeth Sofia am 22.11.17 das Licht der Welt erblickte. Sie hat uns mehrfach besucht und wir freuen uns alle, wie gut es der jungen Familie Wach geht! Besonders ist ohne Frage auch der Karrieresprung, den Gabi Buruck gemacht hat: seit 01.08.18 leitet sie die W2-Professur für Gesundheitsförderung und Prävention, insbesondere betriebliches Gesundheitsmanagement an der Universität Zwickau. Wir freuen uns alle sehr mit ihr, dass diese Entwicklung von einer technischen Mitarbeiterstelle aus möglich war und natürlich auch auf die neue Zusammenarbeit mit Zwickau! Nicht ganz gewöhnlich ist meines Erachtens auch, dass die neuen im Kernteam – Jelena Sende und Prof. Fritzsche – uns hervorragend unterstützen – vielen Dank dafür! Das Jahr 2018 hatte aber auch viel von dem aufzuweisen, was man eher zum „Kerngeschäft einer Professur“ zählen kann. Hier ist eine kleine Auswahl wichtiger Punkte:

- In der Summe sind 21 Publikationen entstanden, 15 Zeitschriftenartikel, zwei herausgegebene Werke und 4 Buchbeiträge. Die Anzahl der Publikationen ist deutlich besser als im Vorjahr. Wir können uns über die wissenschaftlichen Publikationsleistungen des Teams 2018 sehr freuen!

- Stolz sind wir darauf, dass Dr. Johannes Wendsche im Rahmen des 64. Frühjahrskongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft für seine an der TU Dresden 2017 verteidigte Dissertation mit dem Titel „Modulatoren und Mechanismen der beanspruchungsoptimierenden Wirkung von Kurzpausen“ der Walter-Rohmert-Forschungspreis 2018 verliehen wurde. Der Preis ist mit 1.500 € dotiert. Wir gratulieren herzlichst! Die Dissertation ist Online unter folgendem Link verfügbar:

[http://www.qucosa.de/recherche/frontdoor/?tx\\_slubopus4frontend%5bid%5d=urn:nbn:de:bsz:14-qucosa-231858](http://www.qucosa.de/recherche/frontdoor/?tx_slubopus4frontend%5bid%5d=urn:nbn:de:bsz:14-qucosa-231858)

- Glückwünsche sind auch für die neu eingeworbenen bzw. verlängerten Forschungs-Projekte auszusprechen. Das Forschungsvorhaben „Förderung der Gesundheit durch alter(n)sgerechte Führung in sächsischen KMUs und Kleinstunternehmen (GaF) wurde im Rahmen der neuen Kooperation mit der AOK PLUS realisiert. Prof. Kemter-Hofmann war ebenfalls wieder sehr erfolgreich bei der Einwerbung und Verlängerung der von ihr geleiteten Projekte. Die laufenden Studienerfolgsprojekte (Diagnostiktool, Tandemprogramm) und das Schülermentoring/Check Mint konnten verlängert werden. Neu eingeworben wurde ein Projekt mit Fokus auf die Kompetenzdiagnostik, und zwar das Kooperationsprojekt SING. Am Jahresende startete zudem die wissenschaftliche Begleitstudie zum Berufseinstieg ausländischer Studierender/Wissenschaftler in Dresdener Unternehmen in Kooperation mit INTAP.
- Unsere Kultur verschiedener Formen von *Teammeetings* (Business-, Social- und Focus-Meeting) sowie das Post-Doc-Projektleitertreffen, das ebenfalls die Selbstorganisation und die geteilte Führung im Team fördert, wurden fortgeführt. Dies gilt auch für die Lehrmeetings und die in der Regel dyadischen *Zielvereinbarungs- und Rückmeldegespräche*. Zudem ist das *Team-Café* wiederbelebt worden, was viele freut.
- Die zweitägige *Summer School* im Gut Gödelitz wurde vom gesamten Team organisiert, wobei zwei Themen – die Geburtstagskultur und unsere Kompetenzen und

deren Entwicklung – im Vordergrund standen. Ich danke allen aus dem Team, die hier aktiv vorbereitet und mitgearbeitet haben, insbesondere Petra Kemter-Hofmann!

- 2018 fand das inzwischen *10. AO-Sachsen-Kolloquium* in Chemnitz statt. Wir danken dem Kollegen Bertolt Meyer und seinem Team!
- Erfreulich ist wie immer, dass viele vom Team an *wissenschaftlichen Tagungen und Weiterbildungsangeboten* unseres Fachs aktiv teilgenommen haben, dieses Jahr natürlich am 51. DGPS Kongress in Frankfurt, aber auch am ICAP-Kongress in Montreal, dem Gründer Forum in Stuttgart, dem Open-Workshop in Lissabon und der PASIG-Tagung in Salzburg.
- Die im Rahmen des *CDD* (siehe: <https://tu-dresden.de/cdd>) organisierten Veranstaltungen haben im Jahr 2018 viel Aufmerksamkeit und Lob gefunden. Insbesondere die Jahresveranstaltung Ende November wurde mit 80 Teilnehmern sehr gut besucht. Ich danke hier insbesondere Anika Ihmels, die als neue Geschäftsführerin des CDD diese Veranstaltung hervorragend organisiert hat.
- Gabriele Buruck und Denise Dörfel organisierten zusammen mit Anne Gärtner und Anne Tomaschek ferner ein Werkstattsymposium mit dem Titel „Mensch und Emotion im Arbeitskontext“ (gefördert durch iga). Das Symposium hatte zum Ziel, unterschiedliche Akteure zusammenzubringen, um Kooperationen entstehen zu lassen, Synergien zu nutzen und den Gedankenaustausch zu kreativen Ideen und innovativen Lösungswegen zur Integration von Emotionsarbeit und Emotionsregulation anzuregen. Es war mit über 50 Teilnehmern sehr gut besucht und viele fruchtbare neue (Forschungs-)Ideen sind entstanden.
- Die bestehenden *Kooperationen* mit der BAuA und der DGUV wurden im Jahr 2018 ebenfalls gepflegt (z.B. durch gemeinsame Arbeit im CDD und durch planmäßige Kooperationstreffen).
- Unsere gemeinsame *Wanderung* mit Wanderfreunden der Ingenieur- und Sozialpsychologie und denen von Lehren und Lernen durch die Weinberge von Radebeul stand unter einem guten Stern! Wir hatten sehr schönes Wetter und die – oh-



ne Alkoholeinfluss! – entstandenen Blessuren sind gut überstanden. Ich danke Frau Kemter für die Ausarbeitung der tollen Route und Frau Rieger für die weitere Organisation!

- Anstatt der Weihnachtsfeier gibt es erneut einen *Neujahrsempfang*, wieder im Carola-Schlösschen im Großen Garten, weil es uns dort sehr gut gefallen hat. Vielen Dank an Denise Dörfel für die Hilfe bei der Organisation!

Ich freue mich sehr auf die Fortsetzung unserer gemeinsamen Aktivitäten im Jahr 2019!

Prof. Dr. Jürgen Wegge

## **MITARBEITER**

### **HAUSHALTSSTELLEN**

Prof. Dr. phil. habil. Jürgen Wegge

Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann

Dr. Gabriele Buruck

Dr. Denise Dörfel

Dipl.-Psych. Anika Ihmels

M. Sc. Philipp Kruse

Dr. Dominika Wach (in Elternzeit)

### **HONORARPROFESSOR**

Prof. Dr. Lars Fritzsche

### **LEHRBEAUFTRAGTER**

Dr. André Emmermacher

### **DRITTMITTEL**

Dipl.-Psych. Kati Arshanowskaja

M. Sc. Anne Kemter

M. Sc. Birgit Maicher

M. Sc. Katharina Oerding

Dr. Marlis Pesch

Dipl.-Psych. Stefanie Richter

Dipl.-Ing. Stefanie Schroeder

M.A.-Soz. Christina Schulz

M.A. Grit Schuster

Dipl.-Psych. Johannes Sperling

Dipl.-Psych. Robert Winkler

### **TECHNISCHE MITARBEITER**

Frau Ute Rieger, Jelena Sende (seit 01.11.2017)

### **WISSENSCHAFTLICHE HILFSKRÄFTE**

Julia Lea Martha Kügler, Anne-Kathrin Reinhardt

### **STUDENTISCHE HILFSKRÄFTE / TUTOREN**

Antonie Burmester, Lena Dittmann, Joseph Choi, Susanne Creutz, Tobias Esche, Eva Geisler, Julia Jankowski, Catharina Mathes, Melanie Macholdt, Julia Reh, Alisia Schlosser

## **FORSCHUNGSFELDER**

Absentismus und Präsentismus

Alter(n)sgerechtes Führen

Antezedenzen unternehmerischer Absicht und soziales Unternehmertum

Auswirkungen drohender Insolvenz auf Unternehmer von KMU

Auswirkungen von Altersunterschiede zwischen Mitarbeitern und Führungskräften

Beanspruchungsoptimierende Kurzpausenorganisation

Demographischer Wandel

Evaluation eines Coachingprogramms für von Insolvenz bedrohte Unternehmer

Fluktuation

Führung in Krisenzeiten

Gender und Führung

Geteilte Führung

Interkulturelle Psychologie

Mentoring und Personalentwicklung

Occupational Health Psychology

Organisationales Lernen, Partizipation

Persönlichkeitsfördernde Arbeitsgestaltung

Prävention psychischer Belastungen in der Arbeit

Psychophysiologische Beanspruchungsforschung

Schweigen in Organisationen

## **FORSCHUNGSPROJEKTE**

### **Führung in Organisationen als Determinante des Schweigens von Mitarbeitern zu moralischen Sachverhalten (FIDES)**

<b>Projektleiter/-innen:</b>	<b>Prof. Dr. phil. habil. Jürgen Wegge (TUD)</b> <b>Prof. Dr. Anja Strobel (TUC)</b>
<b>Projektmitarbeiter/-innen:</b>	Dipl.-Psych. Magdalena Reineboth, Dipl.-Psych. Stefanie Richter
<b>Kooperationspartner:</b>	TU Chemnitz, Institut für Psychologie, Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik
<b>Finanzierung:</b>	DFG (WE 1504/25-2)
<b>Laufzeit:</b>	03/18-07/19

Um in Organisationen ethisches Verhalten zu fördern, ist die offene Kommunikation über moralische Bedenken, Fehler und potentielle Verbesserungen unabdingbar. Oft entscheiden sich Mitarbeiter jedoch bewusst dafür, lieber zu schweigen. Auch größere Fehlentwicklungen bleiben so häufig unentdeckt. Das Verhalten von Führungskräften und ihr Einfluss auf die Mitarbeiter sind bei der Entstehung solcher Phänomene zentrale Größen. Das FIDES-Modell beschreibt in einem umfassenden Bedingungsgefüge auf verschiedenen Analyseebenen die Wirkung moralisch gegensätzlicher Führungsformen auf das intentionale Schweigen von Mitarbeitern. Im Projekt soll das Modell empirisch geprüft werden.

Das Hauptziel dieser Verlängerung des FIDES I Projekts (DFG WE 1504/25-1) besteht in der noch ausstehenden längsschnittlichen Überprüfung der Annahmen des FIDES-Modells. Dafür wurde die Anbahnung neuer Unternehmenskooperationen notwendig, weshalb in 2018 diesbezüglich umfangreiche Akquisemaßnahmen sowie Vor-Ort-

Gespräche erfolgten. Es konnten vier Organisationen für die Teilnahme gewonnen werden, wobei die Datenerhebung (in Form von Online- und papierbasierten Befragungen an Beschäftigten und Führungskräften) für den ersten Messzeitpunkt bei zwei Organisationen im Oktober bzw. November 2018 erfolgte und sich für die beiden anderen Organisationen im ersten Quartal 2019 anschließt. Zwei Manuskripte mit Ergebnissen der Modellprüfung wurden in 2018 eingereicht, welche u.a. zeigen konnten, dass Authentische Führung, als einer Form moralischer Führung, Beschäftigte dazu motiviert, moralisch problematische Sachverhalte aktiv anzusprechen, und zugleich Mitarbeiterschweigen reduziert. In Absprache mit der DFG wurde das Projekt kostenneutral bis Juli 2019 verlängert.

## **Leistungsfähigkeit, Stresshormonspiegel und psychische Funktionen bei von Insolvenz bedrohten Unternehmern: Evaluation eines Coachingprogramms (Dresdner Unternehmerstudie / Projekt InsoCoach)**

<b>Projektleiter/-innen:</b>	<b>Prof. Dr. Jürgen Wegge</b> <b>Prof. Dr. Clemens Kirschbaum</b>
<b>Projektmitarbeiter/-innen:</b>	Dipl.-Psych. Johannes Sperling Dr. Dominika Wach
<b>Finanzierung:</b>	Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)
<b>Laufzeit:</b>	7/14 – 3/18

Die „Dresdner Unternehmerstudie (DUS)“ ist ein durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördertes Projektvorhaben der Lehrstühle Arbeits- und Organisationspsychologie (Prof. Dr. Jürgen Wegge) und Biopsychologie (Prof. Dr. Clemens Kirschbaum)

der Technischen Universität Dresden. Ziel der Studie ist es, die möglichen Auswirkungen einer drohenden Insolvenz in einer Stichprobe von Geschäftsführern von KMUs näher zu analysieren. Es werden erstmalig die möglichen Folgen einer wirtschaftlichen Krisensituation gleichzeitig auf biologischer, psychischer und kognitiver Ebene im Längsschnitt erhoben und mit einer Kontrollgruppe von Geschäftsführern solventer KMUs verglichen. Darüber hinaus erhalten die Geschäftsführer der von Insolvenz bedrohten KMUs ein psychologisch fundiertes, professionelles Coaching zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Selbstführung, das über gängige Beratungen mit Blick auf rechtliche oder ökonomische Aspekte der Überschuldung hinausgeht. Die Effekte dieses Coachings auf die biologischen, psychologischen sowie kognitiven Funktionen der insolventen Unternehmer werden im Rahmen des Projekts evaluiert.

Die Datenerhebung wurde 2017 abgeschlossen, es wurden jeweils 50 Unternehmer in der Insolvenz- und Kontrollgruppe untersucht. Insolvente und insolvenzbedrohte Unternehmer wiesen im Vergleich zur Kontrollgruppe tatsächlich Beeinträchtigungen der Gesundheitswerte, der Selbstführung und der Leistungen in den Tests exekutiver kognitiver Funktionen auf. Von der Erst- zur Zweitmessung hat sich die vitale Erschöpfung verringert, Wohlbefinden sowie Daueraufmerksamkeit haben sich erhöht. Die Effektivität der Coachings wurde durch die Coaches und Unternehmer (21 Coachingteilnehmer) als hoch beurteilt, wobei sie die größte Wirksamkeit für Veränderungen von Gedanken und Gefühlen sowie problembezogene Verbesserungen einschätzten. Die Ergebnisse wurden im Mai 2017 auf der EAWOP Konferenz in Dublin und im September 2017 auf der AOW Fachgruppentagung in Dresden präsentiert. Das Projekt wurde 2018 abgeschlossen. Die Publikation der interessanten Daten erfolgt in zwei Artikeln im Jahr 2019.

## **CHECK-MINT - Mentoring für Schülerinnen im MINT-Bereich**

<b>Projektleiter/-innen:</b>	<b>Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann</b>
<b>Projektmitarbeiter/-innen:</b>	M.A. Grit Schuster Dipl.-Ing. Stefanie Schroeder
<b>Kooperationspartner:</b>	
<b>Finanzierung:</b>	DFG finanzierten Programme
<b>Laufzeit:</b>	01/2014 – 12/2018

Das Mentoring für Schülerinnen im MINT-Bereich setzt an der Schnittstelle Gymnasium-Hochschule an mit dem Ziel, sächsischen Gymnasialschülerinnen der Klassenstufen 9-13 in eine Mentoringbeziehung mit studentischen Mentorinnen ihres MINT-Wunschstudienganges an der TU Dresden zu vermitteln. Der Austausch zwischen den beiden Tandempartnern ermöglicht es den Gymnasialschülerinnen reale Einblicke in die jeweiligen Studiengänge und das universitäre Umfeld der TU Dresden zu erhalten. Zusätzlich wird das Mentoring durch praktische Einblicke in Arbeits- und Berufswelten ergänzt. Diese Vorgehensweise erleichtert den Schülerinnen den Übergang von der Schule hin zum Studium. Die Abiturientinnen erhalten mit dem Mentoring, in Verbindung mit den mit Unternehmensexkursionen, eine gute Basis für ihre zukünftige Studienfach- und Berufsentscheidung. Zudem können sie den eigenen Bildungsprozess zielgerichteter betrachten und daraus Motivation für das Erbringen schulischer und später universitärer Leistungen schöpfen.

Den studentischen Mentorinnen bietet diese Mentoringbeziehung ein Zugewinn an sozialen Kompetenzen und stärkt deren Beratungsfähigkeiten. Um die Mentorinnen auf ihre Arbeit mit den Schülerinnen vorzubereiten, werden diese in einem Workshop ausreichend geschult. Weiterhin werden zur Unterstützung des Austausches der Teilnehme-



rinnen untereinander Treffen zwischen den Schülerinnen (Mentees) und Treffen zwischen den Mentorinnen angeboten. Jeder Durchlauf wird mit einer Auftakt- und Abschlussveranstaltung organisatorisch umschlossen.

Während des Zeitraumes von bereits 10 organisierten und begleiteten Durchläufen konnten 400 Schülerinnen-Studentinnen-Tandems erfolgreich zusammengestellt werden.

Das DFG-finanzierte Mentoring für Schülerinnen im MINT-Bereich richtet sich ausschließlich an sächsische Abiturientinnen mit Interesse an einem MINT-Studiengang.

## Diagnostiktool

<b>Projektleiter/-innen:</b>	<b>Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann</b>
<b>Projektmitarbeiter/-innen:</b>	M. Sc. Katherina Oerding M. Sc. Birgit Maicher M. A. Grit Schuster Dipl.- Psych. Katja Arshanowskaja
<b>Finanzierung:</b>	ESF
<b>Laufzeit:</b>	06/16 – 05/19

Unser Leben wird von Entscheidungen und Übergängen geprägt. Bevor man Entscheidungen trifft sollte man „mit einem Blick in den Spiegel“ wissen, wer man ist, wo man steht, was man will. Manchmal bedarf es auch eines Hilfsmittels, um diesen Blick zu schärfen. Das Projekt Diagnostiktool unterstützt Studieninteressierte und Studierende aller Fachrichtungen und aller Studienphasen bis hin zum Eintritt in die Berufswelt bei diesem realistischen Blick auf sich selbst- immer im Abgleich zu den allgemeinen Anforderungen und Herausforderungen. Mit verschiedenen Instrumenten im Bereich des Sollen-Wollen-Könnens-Dürfens werden Informationen zu Zielen, Erwartungen, Leistungs-

möglichkeiten, Kompetenzen, Ressourcen und Hindernissen gesammelt. In der sich anschließenden Beratung erhalten die Teilnehmer ein Feedback, mit dem Handlungsoptionen und Empfehlungen diskutiert und abgewogen werden. In der Umsetzung durchlaufen die anvisierten 180 Teilnehmer hierfür im ersten Schritt ein individuelles Screening der relevanten intrapersonellen- und Umweltfaktoren (Phase I). Darauf folgt eine Könnens-Diagnostik (Phase II) und abschließend eine Beratung (Phase III), in der Testergebnisse besprochen und Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Die einzelnen Phasen finden nacheinander und an unterschiedlichen Terminen statt. Die geplante Teilnehmerzahl von  $N = 30$  Teilnehmern für den Paper-Pencil basierten Pretest (Pilotphase) wurde mit 34 Teilnehmern mehr als erfüllt, wobei insgesamt 62 Anmeldungen erfolgten, davon ein Teil außerhalb Sachsens. Der Haupttest wird mittels der computerbasierte Version des Tools im kommenden Jahr realisiert werden. Mit den bereits absolvierten Beratungsgesprächen wurde die Intension des Verfahrens bestätigt, wonach das *DiagnostikTool* durch die Betrachtung multikausaler Bedingungen des Studienerfolgs/ -misserfolgs den Teilnehmern dabei hilft eine neue Sichtweise zu erlangen und maßgebliche Veränderungen (z.B. im Lernverhalten) einzuleiten, bzw. laufbahnbezogene Entscheidungen zu treffen.

# **Schule inklusiv gestalten (SING) - Entwicklung fachdidaktischer Konzepte und organisatorischer Strukturen einer inklusiven Schule - TP B "Kompetenzdiagnostik & -entwicklung"**

<b>Projektleiter/-innen:</b>	<b>Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann</b>
<b>Projektmitarbeiter/-innen:</b>	Dipl.-Psych. Marlis Pesch
<b>Kooperationspartner:</b>	TUD Zentrum für Integrationsstudien, Fraunhofer IMW Leipzig, Bergische Universität Wuppertal
<b>Finanzierung:</b>	BMBF
<b>Laufzeit:</b>	1.1.2018- 31.12.20

Das Projekt SING folgt der Argumentation vieler Publikationen, die hinsichtlich der Etablierung der inklusiven Schule auf die dringende Beteiligung der Fach- bzw. Etablierung der inklusiven Schule auf die dringende Beteiligung der Fach- bzw. Berufsdidaktiken verweisen. Dies schließt die Einbeziehung der sonderpädagogischen Expertise zur Entwicklung eines inklusiven Fachunterrichts - also Unterricht, der jeden einzelnen Schüler/jede einzelne Schülerin in seiner/ihrer Kompetenzentwicklung möglichst wirksam unterstützt und befähigt - explizit ein. SING verknüpft die fach- bzw. berufsdidaktische mit der sonderpädagogischen Perspektive (spezifisch der diagnostischen) in der Ausbildung von Lehrer\*innen. Dafür werden die empirischen Ansätze des fallbasierten, forschenden Lernens und der reflexiven Fallanalyse mit dem eher theoriegeleiteten Ansatz der berufs- bzw. fachdidaktischen Entwicklung von Lernsettings verknüpft. Über die Modellierung domänenspezifischer concept frameworks wird ein Instrument erarbeitet, durch das die fachspezifische Diagnostik der Lernstände der Lernenden mit der fach- bzw. berufsdidaktischen Analyse der Aneignungsgegenstände verbunden und die darauf

aufbauende Inszenierung von Lernsettings (Handlungsstrukturanalyse) abgeleitet werden kann. Letzteres impliziert eine ziel- und prozessdifferenzierte Erschließung von Aneignungsgegenständen durch die Lernenden, was Wahrnehmungs-, Erkenntnis- und Interiorisationsprozesse umfasst. Die didaktisch entwickelte Lernumgebung, die Lernimpulse/Aufgaben und Lernmaterialien umfasst, wird bildungstechnologisch aufbereitet und über eine responsive Lernplattform allen Beteiligten verfügbar gemacht. Hierüber werden auch Lernergebnisse bzw. -produkte erfasst und für die prozessbegleitende Lernstandserhebung und Beratung ausgewertet. Studierende untersuchen, entwickeln, erproben und evaluieren Lehr-Lern-Settings, wodurch Universität und Schule als inklusive Lernorte etabliert und weiterentwickelt werden. Betreut werden sie von bi-professionellen Dozent\*innenteams aus Fachdidaktik und Sonderpädagogik. Prozess- und somit projektbegleitend werden Kompetenzen der Student\*innen erhoben und analysiert, um Aussagen über die Wirksamkeit der Maßnahme hinsichtlich des Aufbaus von Lehrkompetenzen für inklusiven Fachunterricht treffen und ggf. Adaptionen im Lehrkonzept zeitnah realisieren zu können.

SING fokussiert auf subjektorientierte Intervention (Buchmann; Bylinski 2013, 188) und damit auf die Mikroebene der Bildungsgestaltung. Entwicklung pädagogischer Interventionen ist jedoch ohne Schulentwicklung nicht nachhaltig. Insofern analysiert SING in beteiligten Schulen Anforderungen des Prozessmanagements zur Organisation inklusiver Schule und entwickelt ein Pilot-Organisationsmodell für „Inklusive Schulen“(<https://tu-dresden.de/gsw/ew/sing>).

## Tandem-Programm

<b>Projektleiter/-innen:</b>	<b>Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann</b>
<b>Projektmitarbeiter/-innen:</b>	M.A. Christina Schulz
<b>Kooperationspartner:</b>	Zentrum für interdisziplinäres Lernen und Lehren (ZILL), Career Service der TUD, Fakultäten Mathematik, Chemie, Informatik, Maschinenwesen und Elektrotechnik
<b>Finanzierung:</b>	ESF
<b>Laufzeit:</b>	05/16 – 04/19

Studienzufriedenheit und Studienerfolg können gerade in den Fächern Mathematik, Chemie, Informatik, Elektrotechnik und Maschinenwesen positiv beeinflusst werden, wenn die späteren Anwendungsmöglichkeiten erleb- und greifbar werden. Das Projekt *Orientierungsplattform Forschung & Praxis (OFP)* ermöglicht Studierenden frühzeitig Einblicke in fachbezogene Forschungsprojekte und den späteren Arbeitsalltag in Unternehmen. Das Tandem-Programm als Teil der *OFP* ist ein Programm für Studierende dieser Fächer und Fachrichtungen, welche sich im 1. bis 4. Semester befinden. Die Teilnehmenden bekommen eine berufserfahrende Person (Mentor/Mentorin) zur Seite gestellt, durch welche sie in ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung und in Hinblick auf Entscheidungsprozesse unterstützt werden. Mentoring bietet einen geschützten Raum, in dem sich die Studierenden orientieren können. Der Tandem-Phase wird ein Workshop und eine ausführliche Matching-Phase vorangestellt, um eine möglichst bestmögliche Passung zu gewährleisten. Etwa 160 Mentorinnen und Mentoren aus Unternehmen in Sachsen aus diversen Arbeitsfeldern der teilnehmenden Fächer und Fakultäten, von

KMUs bis Großunternehmen, stehen als potentielle Tandempartner zur Verfügung bzw. können angesprochen werden.

Da das Tandem-Programm dem Aspekt der Qualitätssicherung besonderen Wert zumisst, wurde ein Zertifizierungsverfahren bei der Deutschen Gesellschaft für Mentoring e.V. (DGM) beantragt. Im Januar 2018 wurde das Tandem-Programm erfolgreich zertifiziert und damit als qualitativ hochwertiges Programm ausgezeichnet.

## **Transfer Training emotionaler Kompetenzen (TEK) - Schnittstelle Praxisanleiter**

<b>Projektleiter/-innen:</b>	<b>Dr. Gabriele Buruck</b>
<b>Projektmitarbeiter/-innen:</b>	Dr. Anne Tomaschek
<b>Kooperationspartner:</b>	Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) DRK Bildungswerk Sachsen
<b>Finanzierung:</b>	Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG), Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)
<b>Laufzeit:</b>	12/16 – 04/18

Nach dem NotSanG wird für die Praxisanleiter im Rettungsdienst, die die praktische Ausbildung an den Lehrrettungswachen übernehmen, eine berufspädagogische Zusatzqualifikation gefordert. Eine der neuen Aufgaben ist die enge Zusammenarbeit mit der Berufsschule. Vor dem gesetzlichen Hintergrund und nach Auswertung der Feedbackbögen der Auszubildenden nach dem Training entstand die Notwendigkeit, den Transfer des Trainings emotionaler Kompetenzen in die Praxis mit den Praxisanleitern zu kommunizieren.

Aus diesem Grund startete im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung im Bildungswerk Sachsen des Deutschen Roten Kreuzes ein eintägiger Workshop „Soziale Kompetenz im Rettungsdienst“. Insgesamt nahmen an den vier Workshops 38 Praxisanleiter teil. Der Workshop ist in vier Themenbereiche unterteilt. Eine zusätzliche Online-Befragung von Praxisanleitern im Rettungsdienst in Sachsen (N = 69) hatte das Ziel, die Selbsteinschätzungen zu psychischen Belastungen, Kompetenzen der Emotionsregulation, Burnout und des Wohlbefindens zu erfassen. Außerdem bietet die Auswertung dieser Daten die Möglichkeit des Gruppenvergleichs mit den Daten der Auszubildenden zum Notfallsanitäter.

Aus dem gesammelten Erfahrungswissen der Fallbeispiele und achtsamkeitsbasierten Kompetenzen des TEK werden in der Abschlussphase für die Praxisanleiter unterstützende Themenkarten zusammengestellt und dem Rettungsdienst zur Verfügung gestellt. Diese basieren auf erarbeiteten Fallbeispielen aus den Workshops und beschreiben einen ausgewählte Notfalleinsatz. Passend zu jeder Notfallsituation enthält jede Themenkarte eine emotionale Kompetenz aus dem TEK, welche als Unterstützung angeboten wird. Für das Feld der Rettungsdienste wird dadurch ein nachhaltiger Nutzen für die weitere Unterstützung bei der Stärkung von Sozialkompetenzen für Praxisanleiter, die Verbesserung der Interaktion zwischen Azubis und Praxisanleitern erreicht.

## **Förderung der Gesundheit durch alter(n)sgerechtes Führen in sächsischen KMU und Kleinstunternehmen**

<b>Projektleiter/-innen:</b>	<b>Prof. Dr. Jürgen Wegge</b>
<b>Projektmitarbeiter/-innen:</b>	M. Sc. Anne Kemter, Dipl.-Psych. Robert Winkler
<b>Kooperationspartner:</b>	AOK PLUS – Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen Heiko Kotte, Heiko Müller
<b>Finanzierung:</b>	Drittmittel (AOK PLUS)
<b>Laufzeit:</b>	01.04.2018 – 31.07.2019

Aufgrund des demografischen Wandels existiert eine Vielzahl von Herausforderungen für Organisationen, etwa bei der Gewinnung jüngerer Mitarbeitenden und bei der Gesundheitsförderung über die gesamte Lebensarbeitspanne, damit alle Beschäftigten auch arbeitsfähig bleiben. Eine effektive Maßnahme, um diesen Herausforderungen proaktiv zu begegnen, ist die alter(n)sgerechte Führung (Wegge & Schmidt, 2015). Die hierzu bereits existierenden Trainingsmaßnahmen wurden bisher allerdings nur für Großunternehmen evaluiert. Im Rahmen eines Kooperationsprojektes zwischen der TU Dresden und der AOK PLUS wurde das Training zur alter(n)sgerechten Führung daher auf die Bedarfe von Kleinstunternehmen (KU) und kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) angepasst und erneut evaluiert. Die ersten Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Mehrheit der 74 trainierten Führungskräfte aus KU und KMU mit dem angepassten Training zufrieden bzw. sehr zufrieden sind, sowohl insgesamt als auch mit Blick auf die Inhalte und die Organisation. Nach subjektiver Einschätzung der Teilnehmenden ist durch das Intensivtraining zudem ein Wissenszuwachs in allen vermittelten Themenbereichen entstanden.



# **ABSCHLUSSARBEITEN 2018**

## **Master Psychologie: Human Performance in Socio-Technical Systems**

**WS 2017/18**

1. Is Thomas more employable than Sahid? Discrimination in the Hiring Process and Anonymous Resumes as a Possible Conteraction

**Lisa Marie Küssel**

Gutachter: Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hoffmann

2. Spieglein, Spieglein an der Wand: Wer regiert in diesem Land? Der Einfluss der geschlechtsspezifischen äußeren Erscheinung auf das politische Glass Cliff

**Kathrin Kleineberg**

Gutachter: Dr. rer. nat. Dörfel, externer Prüfer

3. Think Entrepreneur – Think Male: Do students stereotype entrepreneurs as male?

**Daniel Marchante Gracia**

Gutachter: Dr. rer. nat. Wach, externer Prüfer

**SS 2018**

1. Gesunde Arbeit gestalten: Wirkweise von Puffer- und Akkumulationseffekten innerhalb des Job-Demands-Resources Modells

**Daniel Gach**

Gutachter: Dr. Tomaschek, Dr. Buruck

2. Health outcomes of age diversity and age group identification among older and younger employees: A prospective and multilevel analysis with age stereotypes as cross-level moderator

**Pooi Khay Chong**

Gutachter: Prof. Dr. Wegge, Dipl.-Psych. Jungmann

3. Zum Einfluss von Kompetenzen der Emotionsregulation, psychischen Arbeitsmerkmalen und Lebensalter auf die psychische Gesundheit von Pflege- und Rettungskräften

**Sophia Haitisch**

Gutachter: Dr. Buruck, Dr. Tomaschek

4. New Insights into Self-Initiated Work Design

**Antonia-Sophie Döbler**

Gutachter: Prof. Dr. Wegge, externer Prüfer

5. Employer Branding at the Early Recruitment Stage: The role of Instrumental and Symbolic Aspects of Recruitment Messages in Facilitating Organizational Attractiveness

**Sarah Sczypior**

Gutachter: Prof. Dr. Kemter-Hofmann, Externer Prüfer

6. Presenteeism and Absenteeism in the Manufacturing Sector: A Multilevel Approach Identifying Underlying Factors and Relations to Health

**Joshua Nowak**

Gutachter: Prof. Dr. Wegge, externer Prüfer

7. Signal oder Eignung - Welche Motive bestimmen die Wahl einer weiblichen Führungskraft in Krisenzeiten?

**Anna Katharina Clausen**

Gutachter: Prof. Dr. Wegge, Dipl.-Psych. Ihmels

8. Frauen in Führungspositionen - in guten wie in schlechten Zeiten? Eine Untersuchung des komplexen Glass Cliff Phänomens und dessen Erklärungen

**Carolin Hannig**

Gutachter: Prof. Dr. Wegge, Dipl.-Psych. Ihmels

9. Faking im Einstellungsinterview - ein Vergleich von Telefon- und Face-to-Face-Interviews

**Alexander Robert Kreis**

Gutachter: Prof. Dr. Kemter-Hofmann, Dr. Dörfel

10. Frauen in Führungspositionen - in guten wie in schlechten Zeiten? Eine Untersuchung des komplexen Glass Cliff Phänomens und dessen Erklärungen

**Sandra Hannig**

Gutachter: Prof. Dr. Wegge, Dipl.-Psych. Ihmels

11. Antecedents and Correlates of a Strong Error Management Culture: A Multi-Level Analysis in an International Organization

**Hanna Bärwinkel**

Gutachter: Prof. Dr. Wegge, Dr. Wach

12. Evaluation des Personalauswahlverfahrens für den gehobenen Dienst der sächsischen Polizei

**Svenja Thus**

Gutachter: Prof. Dr. Kemter-Hofmann, externer Prüfer

13. Glass Cliffs als Gruppenentscheidung: Welchen Einfluss hat die geschlechts-spezifische Gruppenkomposition auf die Vergabe von Führungspositionen?

**Moritz Kaplonek**

Gutachter: Dr. Dörfel, Dipl.-Psych. Ihmels

## **WS 2018/19**

14. Glass Cliffs als Gruppenentscheidung - eine Untersuchung der Argumente und Redeanteile während der Gruppendiskussion

**Alina Andree**

Gutachter: Dr. Dörfel, Dipl.-Psych. Ihmels

# **Bachelor-Studiengang Psychologie**

## **WS 2017/18**

1. Ein systematisches Review zum Thema: Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung in KMU und für ältere Arbeitnehmer

**Sanghwa Lee**

Gutachter: Prof. Dr. Kemter-Hofmann, Kruse, M.Sc.

2. Das Multimodale Interview als Verfahren der Eignungsdiagnostik im Kontext des Trimodalen Ansatzes

**Lydia Wiegand**

Gutachter: Prof. Dr. Kemter-Hofmann, Dr. Gabriele Buruck

3. Psychische Belastungen im Lehrerberuf-Anwendung des Job Demands-Resources Modell nach Demerouti

**Mandy Müller**

Gutachter: Prof. Dr. Kemter-Hofmann, Dr. Gabriele Buruck

4. Altersbezogene Unterschiede in den Emotionsregulationskompetenzen im Rettungsdienst

**Denise Doan**

Gutachter: Dr. Buruck, Dr. Tomaschek

## **WS 2018/19**

1. Prädiktoren sozial unternehmerischer Absichten bei südafrikanischen Studierenden

**Jenny Sauer**

Gutachter: Dr. Buruck, Kruse, M.Sc.

2. Vorhersage sozialer unternehmerischer Absicht - eine hierarchische Regressionsanalyse

**Maria Burchelt**

Gutachter: Prof. Dr. Kemter-Hofmann, Kruse, M.Sc.

3. Die empirische Validierung eines Messinstruments zur Erfassung des Reductive bias bei der Bildung sozialer unternehmerischer Absichten

**Veronika Ivanova**

Gutachter: Dr. Dörfel, Kruse, M.Sc.

## **PUBLIKATIONEN**

### **Zeitschriftenartikel**

- Costa, S. F., Santos, S. C., Wach, D., & Caetano, A. (2018). Recognizing opportunities across Campus: The effects of cognitive training and entrepreneurial passion on the business opportunity prototype. *Journal of Small Business Management*, 56(1), 51-75.
- Bornewasser, M. & Wegge, J. (2018). Moderne Stressdiagnostik am Arbeitsplatz – theoretische und methodische Fortschritte *Wirtschaftspsychologie*, 20, 3-11.
- Buruck, G., Tomaschek, A., Lütke-Lanfer, S. (2018) Burnout prevention team-process evaluation of an organizational health intervention. *Journal of Public Health: From Theory to Practice*, (4), 1-12. <https://doi.org/10.1007/s10389-018-0999-0>.
- Franke-Bartholdt, L., Frömmer, D., Wegge, J., & Strobel, A. (2018). Authentische Führung – Entwicklung und Validierung einer modifizierten deutschen Fassung des Authentic Leadership Inventory von Neider und Schriesheim (2011). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 62, 142-160.
- Fritzsche, L. & Ullmann, S. (2018). Ergonomie 4.0 - Aktuelle Trends und Herausforderungen in der ergonomischen Arbeitsgestaltung. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung – Zeitschrift für angewandte Arbeitswissenschaft*, 234, 49-52.

- Graßmann, C., Schermuly, C. C., & Wach, D. (2018). Potential antecedents and consequences of negative effects for coaches. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 1-22. doi:10.1080/17521882.2018.1489870
- Jungbauer, K., Loewenbrück, K., Wendsche, J., Reichmann, H., & Wegge, J. (2018). How does leadership influence incident reporting intention in healthcare? A dual process model of leader-member exchange. *German Journal of Human Resource Management*, 32, 27-51.
- Kruse, P., Wach, D., Costa, S., & Moriano, J. A. (2018). Values matter, don't they? – Combining Theory of Planned Behavior and Personal Values as predictors of social entrepreneurial intention. *Journal of Social Entrepreneurship*, 1-29. doi:10.1080/19420676.2018.1541003
- Laguía, A., García-Ael, C., Wach, D., & Moriano, J. A. (2018). "Think entrepreneur - think male": a task and relationship scale to measure gender stereotypes in entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*. doi:10.1007/s11365-018-0553-0
- Li, J., Meyer, B., Shemla, M., & Wegge, J. (2018). From being diverse to becoming diverse: A dynamic team diversity theory. *Journal of Organizational Behavior*, 39, 956-970.
- Salzman, E., Pintor, S., & Wegge, J. (2018). Shared leadership effectiveness: Perceived task complexity as moderator. *Team Performance Management*, 24, 298-315.
- Shemla, M. & Wegge, J. (2018). Managing diverse teams by enhancing team identification: The mediating role of perceived diversity, *Human Relations*. (early online: <https://doi.org/10.1177/0018726718778101>)
- Tomaschek, A., Lütke Lanfer, S. S. L., Melzer, M., Debitz, U., & Buruck, G. (2018). Measuring work-related psychosocial and physical risk factors using workplace observations: a validation study of the "Healthy Workplace Screening". *Safety Science*, 101, 197-208. doi: 10.1016/j.ssci.2017.09.006
- Wach, D., Stephan, U., Gorgievski, M. J., & Wegge, J. (2018). Entrepreneurs' Achieved Success: Developing a multi-faceted measure. *International Entrepreneurship and Management Journal*. (early online: <https://doi.org/10.1007/s11365-018-0532-5>)

Weinberger, E., Wach, D., Stephan, U., & Wegge, J. (2018). Having a creative day: Understanding entrepreneurs' daily idea generation through a recovery lens. *Journal of Business Venturing*, 33, 1-19.

## **BÜCHER UND HERAUSGEGEBENE WERKE**

Bornewasser, M. & Wegge, J. (Hrsg.). (2018). Fortschritte der Stressdiagnostik und Stressprävention. *Wirtschaftspsychologie*, 20 (1).

Buruck, G. & Dörfel, D. (2018). *iga*. Report 37. Emotionsregulation in der Arbeit am Beispiel Rettungsdienst. *Dresden: iga*.

## **Beiträge in Büchern**

Sperling, J., Augustin, A., & Wegge, J. (2018). Krisen als Problem im Coaching. In S. Greif, H. Möller & W. Scholl (Hrsg.), *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching* (S. 325-333). Berlin: Springer.

van Dick, R., Wegge, J. & Stegmann, S. (2018). Analyse und Intervention bei der Gruppen- und Teamarbeit. In S. Greif & K.-C. Hamborg (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie, Methoden der Arbeits-, Organisations- und – Wirtschaftspsychologie* (S. 275-328). Göttingen: Hogrefe.

Wegge, J., Emmermacher, A., Döbler, A., Fritzsche, L., Kügler, J., & Nowak, J. (2018). Arbeitsfähigkeit, Arbeitsmotivation und Führung älterer Mitarbeiter: Stand der Forschung und neue Entwicklungen. In: F. Knieps & H. Pfaff (Hrsg.), *BKK Gesundheitsreport 2018: Arbeit und Gesundheit Generation 50+* (S. 190-201). Berlin: MWV

Wegge, J. & Kemter-Hofmann, P. (2018). Probleme der Teamarbeit als Thema im Coaching. In S. Greif, H. Möller & W. Scholl (Hrsg.), *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching* (S. 449-456). Berlin: Springer.

## Poster

- Ehret, A., Meyer, B., Wegge, J., & Müller, B. (2018). Zusammenhänge von Faultlines auf gesellschaftlicher Ebene in Sachsen und den Bundestagswahlergebnissen 2017, 51. *DGPs Kongress in Frankfurt*, 17.9.18
- Winkler, R., Kemter, A., Kotte, H., Müller, H. und Wegge, J. (2018). Förderung der Gesundheit durch alter(n)sgerechte Führung in sächsischen KMU und KU (GaF). *Jahresveranstaltung "Innovative Entwicklungen in der Pflege" des CDD*. Dresden, 30.11.2018

## Vorträge

- Buruck, G., Tomaschek, A., & Dörfel, D. (2018). Unterschiedliche Ausprägung quantitativer Arbeitsanforderungen und ihr Einfluss auf Alter und Emotionsregulation im Hinblick auf psychische Gesundheit. Paper presented at the *51. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie*, Frankfurt.
- Gonzales Marin, A., Shourijeh, M., Galibarov, P., Damsgaard, M., Fritzsche, L. & Stulp, F. (2018). Optimizing contextual ergonomics models in human-robot interaction. In *IROS 2018 - IEEE/RSJ International Conference on Intelligent Robots and Systems. Madrid, Spain* 1.-5.10.
- Illmann, B., Fritzsche, L., Goldhahn, L. & Kaiser, N. (2018). Verfahren zur Wirtschaftlichkeitsbewertung von Ergonomie-Maßnahmen. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.), *ARBEIT(s).WISSEN.SCHAF(f)T - Grundlage für Management & Kompetenzentwicklung* (pp. 1-6, Beitrag C. 6.5). *Dortmund*: GfA-Press.
- Klotz, M., Kemter-Hofmann, P. (September, 2018): Everest 2.0: Weiterentwicklung des Evaluations-Standards für Großveranstaltungen. *PASIG, Salzburg*, 2018
- Klotz, M., Kemter-Hofmann, P. (Oktober, 2018). War unser Kongress wirkungsvoll? – ein möglicher Messansatz. *Tagung Eventforschung, Chemnitz*, 2018



- Kruse, P., Wach, D. & Wegge, J. (2018). What motivates social entrepreneurs? – A meta-analysis on predictors of social entrepreneurial intention, 51. DGPS. Kongress in Frankfurt, 17.9.
- Laguía, A., Moriano, J. A., García-Ael, C., and Wach, D. (2018, October). "Think Entrepreneur - Think Male": El rol de los estereotipos de género en la intención emprendedora en España y Alemania ["Think Entrepreneur - Think Male": The role of gender stereotypes in entrepreneurial intention in Spain and Germany]. Poster presented at *III Congreso Internacional de la Sociedad Científica Española de Psicología and XIV Congreso Nacional de Psicología Social*, Cuenca, Spain.
- Rheineboth, M., Franke-Bartholdt, L., Wegge, J. & Strobel, A. (2018). Entwicklung eines Situational Judgment Tests zur Erfassung von moralischem Entscheiden und Handeln, 51. DGPS. Kongress in Frankfurt, 17.9. 18
- Ullmann, S. & Fritzsche, L. (2018). Implementierung altersabhängiger Leistungsfaktoren und individueller Leistungseinschränkungen in das ema-Menschmodell. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.), *ARBEIT(s).WISSEN.SCHAF(f)T - Grundlage für Management & Kompetenzentwicklung* (pp. 1-6, Beitrag B.6.4). Dortmund: GfA-Press.
- Ullmann, S., Fritzsche, L. & Morlok, F. (2018). Ermittlung von Bewegungsvarianzen bei manuellen Tätigkeiten in der vertikalen Ebene zur Integration in digitale Menschmodelle. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.), *ARBEIT(s).WISSEN.SCHAF(f)T - Grundlage für Management & Kompetenzentwicklung* (pp. 1-6, Beitrag A.8.3). Dortmund: GfA-Press.
- Wach, D., Sperling, J., Kirschbaum, C. & Wegge, J. (2018, Oktober). Business failure affects entrepreneurs' well-being and cognitive functioning. Paper presented at the 22. *Interdisziplinäre Jahreskonferenz zu Entrepreneurship, Innovation und Mittelstand*, Stuttgart
- Wegge, J., Jungmann, F. & Meyer, B. (2018). Faultlines und Gesundheit in Teams. 51. DGPS. Kongress in Frankfurt, 17.9.18.
- Wegge, J., Ihmels, A. Haslam, S. A. & Shemla, M. (2018). Revisi(ti)ng the Glass Cliff: The moderating role of company visibility, 51. DGPS. Kongress in Frankfurt, 20.9.18.
- Wegge, J. Ihmels, A.. Haslam, S. A. & Shemla, M. (2018). Revisi(ti)ng the Glass Cliff: The moderating role of company visibility, *Montreal, ICAP*, 27.6.18
- Wegge, J. Ihmels, A. & Shemla, M. (2018). Don't change a winning team – How high organizational identification can buffer the glass cliff, *Montreal, ICAP*, 26.6.18

Wegge, J. (2018). "Der Mix macht's" – Jung und Alt in einem Team. Bedienungsanleitung für altersgerechtes Führen. *Pirna, Wirtschaftstag* 2018, 16.518.

Wegge, J. (2018). Promoting motivation and work ability of older and silver worker: Age-differentiated work design and age-differentiated leadership as key factors. *Dresden, Bühlerkolloquium*, 9.5.18

## **Interviews/Öffentlichkeitsarbeit**

Buruck, G., Dörfel, D., Werkstattsymposium „Mensch und Emotionen im Arbeitskontext“; DGUV Kongress – Tagungszentrum des IAG. 13. /14.07.2018

Dörfel, D., Emotionen - Wie steuern sie die Menschen? - Diskussionsrunde im MDR Radio bei „Dienstags Direkt“. 19.03.2018

Dörfel, D., Stressbewältigung durch Emotionsregulation – Funktioniert das? Und wenn ja, warum?, Vortrag im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Psychologie am Samstag“ an der TU Dresden. 24.11.2018

Kemter-Hofmann, P., Eingeladene Podiumsdiskussion, Zentrale für politische Bildung Sachsen: „Wie werden wir arbeiten? Arbeit im Wandel“ (November, 2018)

Kemter-Hofmann, P., Eingeladener Vortrag AOK: „Was geschieht mit Organisationen durch den digitalen Wandel?“ (April, 2018)

Kruse, P., Wie und was (er)forschen Arbeitspsychologen? - Ein Blick in die aktuelle Dresdner Forschung, Uni-Live Tag an der TU Dresden, Dresden. 11.01.2018

Wegge, J., Bundespressekonferenz: Vorstellung des BKK Gesundheitsreports 2018 (Berlin, 27.11.18; inkl. mehrerer Radiobeiträge, z.B. SWR Aktuell, rbb Inforadio und einem BKK-podcast:

<https://www.bkk-dachverband.de/presse/audiobeitraege/podcast-bkk-gesundheitsreport-2018-arbeit-und-gesundheit-generation-50.html>

Wegge, J., Magazin des BKK Dachverbandes (06/2018): Generation 50+ in der Arbeitswelt: Motivation als Managementaufgabe (S. 70-72)

Wegge, J., Blog in the LSE Business Review regarding Weinberger et al. (2018)

<http://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2018/04/12/rest-and-constructive-thinking-feed-entrepreneurs-creativity/>

## **Awards/ Preise**

Wendsche, J. (2018). *Walter-Rohmert-Forschungspreis 2018* für die Dissertation mit dem Titel „Modulatoren und Mechanismen der beanspruchungsoptimierenden Wirkung von Kurzpausen“ Der Preis ist mit 1.500 € dotiert.

Kruse, P. (2018). *Best Reviewer Award*, Annual Meeting of the Academy of Management, Chicago, IL, USA.

## WEBSITES

<http://www.wop-psychology.de>

[www.tu-dresden.de/dus](http://www.tu-dresden.de/dus)

<http://architekturpsychologie-dresden.de>

<https://tu-dresden.de/cdd>

<https://tu-dresden.de/psych/fuehrungstraining>

<http://www.tu-dresden.de/mentoring>

<http://www.tu-dresden.de/schuelermentoring>

<https://tu-dresden.de/mn/psychologie/wop/forschung/forschungsprojekte/projekt-kfa>

<https://tu-dresden.de/gsw/ew/sing>